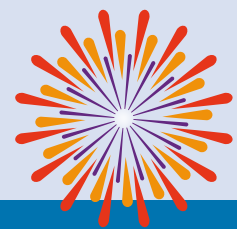
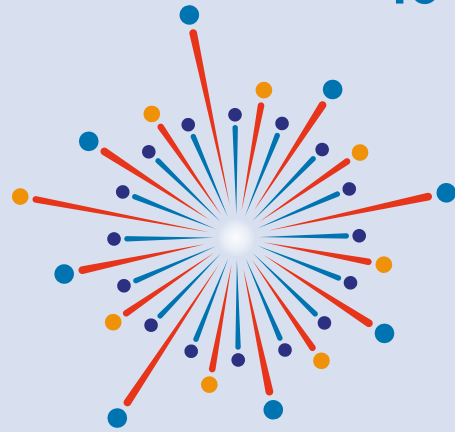
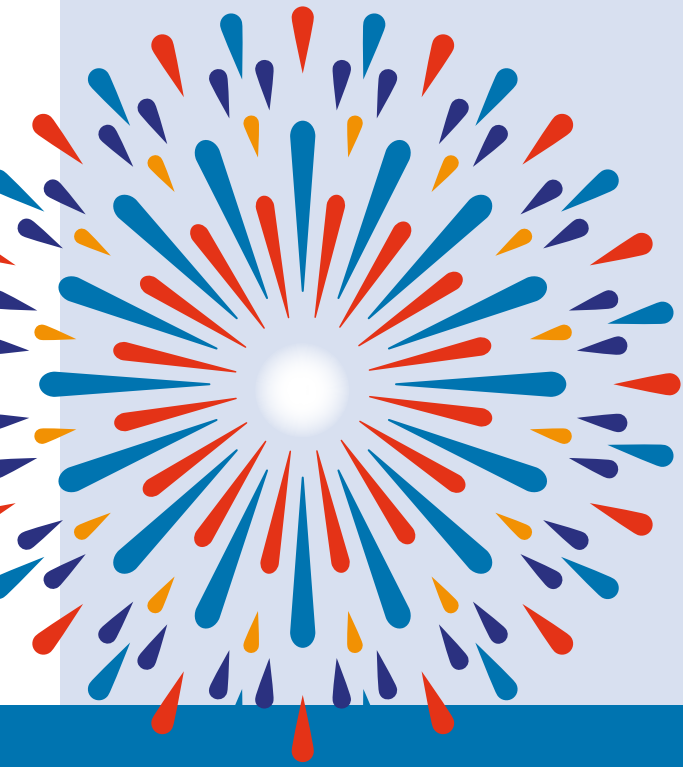




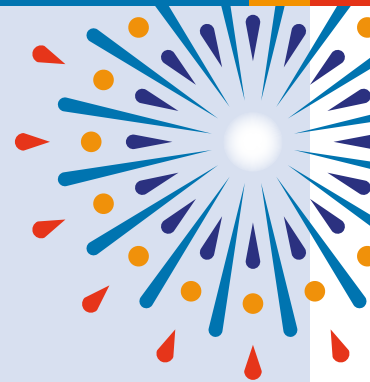
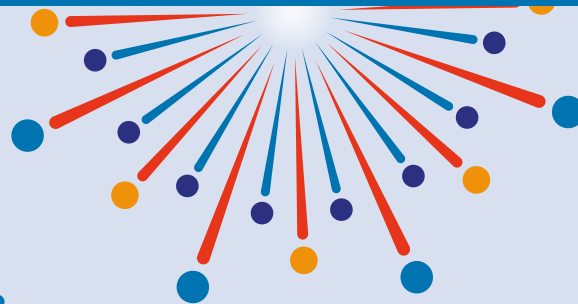
Programmaraad

10 JAAR!



➔ Lesson learned

**ANALYSE PRAKTIJKVERHAAL: VERKLEINEN AFSTAND
WERKGEVERS- EN WERKZOEKENDEN-DIENSTVERLENING**



➔ Verkleinen afstand werkgevers- en werkzoekenden-dienstverlening

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen om de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening dichter bij elkaar te brengen. In de periode 2020-2022 zijn tien praktijkvoorbeelden verschenen die raken aan het thema Verkleining afstand tussen werkgevers- en werkzoekenden-dienstverlening. De belangrijkste werkzame factoren samengevat.

Gemotiveerde kandidaten

De kans op een match tussen werkgever en kandidaat is het grootst als de kandidaat zelf gemotiveerd is en zich vrijwillig aanmeldt. Dat geldt voor een scholing, een snuffelstage en voor een baan. Motivatie ontstaat als mensen de (innerlijke) ruimte hebben voor werk. Zolang iemands hoofd vol zit met financiële, huisvestings- of andere problemen is het moeilijk om die persoon duurzaam aan het werk te krijgen. *Work first* klinkt stoer, maar niet zonder de *mens centraal* te stellen. Wat helpt is persoonlijke aandacht, een goed bereikbare vaste contactpersoon en een gezamenlijk opgesteld werkplan waar kandidaat en een eventuele werkgever stap voor stap uitvoering aan geven.

Combinatie van matching en scholing

Een belangrijk werkzaam element is de combinatie van matching en scholing, zoals matchingplatform WIIJ en de leercommunity HIVE in de regio Gorinchem aanbieden. Werkzoekenden kunnen online testen doen die inzicht geven in hun talenten, vaardigheden en passies. De uitkomsten worden weergegeven in een persoonlijke presentatie. Op basis daarvan wordt een match gezocht met beschikbare of passende functies. Via de leercommunity kunnen mensen hun competenties uitbreiden of verdiepen, ook in overleg met (potentiële) werkgevers. In tijden van arbeidsmarktkrapte is er zowel bij werkzoekenden als werkgevers veel belangstelling voor deze combinatie van matching en scholing. In twee jaar tijd hebben 1.800 mensen een profiel aangemaakt.

Aandacht voor doelgroep die geen toegang tot scholing heeft

Er zijn werknemers, werkzoekenden en zzp'ers die geen toegang tot scholing hebben, maar die wel nodig hebben, bijvoorbeeld om te kunnen overstappen naar een kansrijkere sector. Een 'Fonds voor Talentontwikkeling' kan een waardevolle toevoeging zijn als er geen voorliggende voorziening (werkgever, O&O-fonds, uitkeringsinstantie of arbeidsmarktproject) beschikbaar is die de scholing betaalt.

Een voorbeeld is het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling (AFT), waarin de hele arbeidsmarktregio samenwerkt: acht gemeenten, UWV, VNO-NCW en onderwijsinstellingen. Het fonds (4 miljoen euro voor vier jaar) is onderdeel van een sector-overstijgende aanpak om een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Het fonds verstrekt mensen die geen toegang tot scholing hebben scholingsvouchers, op voorwaarde dat die scholing bijdraagt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie. Het AFT heeft inmiddels 500 vouchers verstrekt; 120 mensen konden alsnog worden doorverwezen naar voorliggende voorzieningen. De eenvoud van de regeling en de actieve inzet van marketing en communicatie worden genoemd als succesfactoren.



Spotlight op werkzoekenden en beschikbare voorzieningen

Om werkgevers beter van dienst te zijn, is het van belang om de kandidaten goed in beeld te hebben. Daarom richten verschillende arbeidsmarktregio's hun spotlights op werkzoekenden. Werkgeversservicepunten (wsp's) en leerwerkloketten vervullen hierin een actieve rol. Soms worden de kandidaten zelf ingeschakeld om hun profielen te vullen. Een aandachtspunt zijn beschikbare voorzieningen en inclusieve technologie voor mensen met een beperking. Veel werkgevers blijken die voorzieningen niet te kennen. Meer aandacht voor die voorzieningen verlaagt de drempel voor werkgevers om een kandidaat met een beperking in dienst te nemen.

In de arbeidsmarktregio Zwolle vulden werkzoekenden zelf via een app hun profielgegevens (ervaring, opleiding, competenties en wensberoep) in op het UWV-portaal, om een betere match te kunnen maken met de juiste werkgever. In Limburg bundelen gemeenten, UWV, de Limburgse Werkgevers Vereniging en de provincie Limburg hun krachten om 7.000 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt beter in beeld te krijgen door hun competenties in te vullen in de Kandidaten-verkenner Banenafpraak.

Focus op competenties voor een inclusievere organisatie

Voor een goede match, zijn competenties, vaardigheden, talenten en drijfveren inmiddels belangrijker dan diploma's en cv's. Dat heeft alles te maken met een van de belangrijkste eisen die in de 21ste eeuw aan werknemers worden gesteld: wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Een diploma of cv betreft misschien één bepaalde sector; een competentie opent de weg naar tal van sectoren. De focus op beroepsvaardigheden vraagt werkzoekenden om anders naar zichzelf te kijken en zich anders te presenteren, maar vraagt ook werkgevers om anders naar de eigen organisatie te kijken: welke beroepsvaardigheden zijn er nu of in de toekomst echt nodig?

Een aandachtspunt zijn de taal en de woorden die in vacatureteksten worden gebruikt. Daarmee kunnen kandidaten worden aangetrokken of worden afgeschrikt. De Universiteit Maastricht heeft een methodiek ontwikkeld: 'Inclusief herontwerp van organisaties'. De verhalen van bedrijven over hun ervaringen met deze methode verleiden andere bedrijven om het ook te proberen.

Wsp Holland-Rijnland bedacht in coronatijd een drive-in bioscoop waar werkgevers via video-cv's kennismaakten met 28 werkzoekenden met een arbeidsbeperking, die waren aangedragen door de uitvoeringsorganisaties en UWV. In de video-cv's praten de kandidaten niet alleen over hun beperkingen, maar ook over hun wensen en mogelijkheden. Voor werkgevers werkte juist die extra informatie als eyeopener. Vrijwel alle kandidaten kregen een plek.

Tijd nemen voor snuffelperiode

Een snuffelperiode blijkt goed voor zowel werkzoekenden als werkgevers goed te werken. Door een korte periode in een organisatie mee te lopen, ervaren kandidaten wat het werk inhoudt. Andersom bieden snuffelstages werkgevers de kans om de juiste kandidaten te vinden voor bijvoorbeeld leerwerkplekken in het kader van een SROI-verplichting.

Sommige arbeidsmarktregio's zetten per vakgebied (bijvoorbeeld techniek of zorg) een oriëntatiecarrousel op, waarbij kandidaten verschillende snuffelstages kunnen doen. Hierdoor komen kandidaten en werkgevers laagdrempelig met elkaar in contact. De kracht is dat kandidaten zichzelf kunnen aanmelden voor de carrousel en dus ook gemotiveerd zijn. Zo melden zich bijvoorbeeld ook mensen in de Wia aan, om te onderzoeken wat ze nog wel kunnen.

Voor de oriëntatiecarrousel van het Leerwerkloket Midden-Gelderland hebben zich in 2021 96 mensen aangemeld, onder wie scholieren, uitkerings-, Wia- en Wajong-gerechtigden, voormalig zelfstandigen,

statushouders en ervaren 50-plussers. Zowel gemeenten als grote bedrijven zijn geïnteresseerd in deelname aan de carrousel, vanwege de SROI-mogelijkheden. De oriëntatiecarrousel werkt als vliegwiel om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen en om schotten tussen gemeenten, UWV en ROC's te doorbreken.

Lef hebben: Open Hiring en een lifecoach

Voor sommige werkzoekenden is het vragen naar diploma's of competenties een brug te ver. Om te zorgen dat ook deze groep een kans krijgt op de arbeidsmarkt, heeft de Start Foundation het concept Open Hiring bedacht. De crux hiervan is dat een werkgever mensen aanneemt zonder sollicitatiegesprek of opleidingseisen. 'Het enige wat telt, is wat je vandaag wilt en komt doen.' Werkzoekenden plaatsen zich op een wachtlijst voor een bedrijf of functie. Staan ze bovenaan, dan mogen ze beginnen. Dit gebeurt onder meer in de arbeidsmarktregio's Noord-Holland Noord en Midden-Brabant.

Meedoen aan Open Hiring vraagt van werkgevers dat zij gemotiveerd zijn om deze doelgroep een kans te bieden. Waar dat lukt, zijn werkgevers vaak verrast door de positieve ervaringen met mensen die ze anders niet in beeld zouden hebben gekregen.

Een succesfactor is de inzet van een lifecoach die helpt barrières op te ruimen die werkbehoud in de weg staan, zowel in de privésfeer als op het werk. Werkgevers in Midden-Brabant kunnen voor een periode van drie maanden (vijf uur per week) een life coach krijgen, betaald door Start Foundation en het Ondernemers Akkoord Midden-Brabant.

DE 6 BELANGRIJKSTE SUCCESFACTOREN

1. Een helder werkplan waar de kandidaat zelf ook achter staat (vrijwilligheid)
2. Combineren van matching en scholing
3. Spotlight op werkzoekenden en beschikbare voorzieningen
4. Focus op beroepsvaardigheden in plaats van op cv's
5. Tijd nemen voor snuffelperiode
6. Lef hebben: Open Hiring en een lifecoach

DE 3 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

1. Ontbreken van motivatie bij de kandidaat
2. Deel van de kandidaten heeft geen toegang tot scholing
3. Kandidaten zijn niet goed in beeld



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden